


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВПО ВГУ)

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой
Управления персоналом

 И.Б.Дуракова

27.04.2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1. Б.16 Социология и психология управления

- 1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:**
38.03.03 Управление персоналом
- 2. Профиль подготовки/специализации:** Управление персоналом организации
- 3. Квалификация (степень) выпускника:** бакалавр
- 4. Форма образования:** очная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** Управления персоналом
- 6. Составители программы:** к.с.н. Довейко А. Б., преп. Бобонова Е.Н.
- 7. Рекомендована:** НМС экономического факультета протокол № 4
от 16.04.2020 г.

8. Учебный год: 2021/ 2022

Семестр(-ы): 6

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель:

- формирование у обучающихся знаний об основных социально–психологических закономерностях, лежащих в основе управленческой деятельности, а также в развитии навыков их практического использования.

Задачи:

- развить способность к самоорганизации и самообразованию;
- сформировать навыки организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности персонала;
- сформировать этические ценности: уважение человеческого достоинства, справедливость, доброжелательность, терпимость;
- владение навыками координации процессов группового взаимодействия.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: дисциплина базовой части блока Б.1. Обучающийся должен иметь знания по следующим дисциплинам бакалаврской программы: «Организационное поведение», «Этика деловых отношений», «Лидерство».

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенции выпускников)

Компетенция		Планируемые результаты обучения
Код	Название	
ОК-6	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- содержание гуманистических ценностей и принципов формирования толерантных отношений в обществе;- принципы формирования коллектива и команд, создания и сохранения благоприятных отношений в коллективе. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- применять приобретенные знания и умения в профессиональной деятельности в коллективе. <p>Владеть (иметь навык(и)):</p> <ul style="list-style-type: none">- анализа социальных, этнических, конфессиональных отношений, диагностики и разрешения конфликтных ситуаций.- методами коммуникации с подчиненными, имеющих различные когнитивные стили, не разрушая отношений.
ОК-7	Способность к самоорганизации и саморазвитию.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">- приемы и методы самоорганизации и самообразования;- основы самостоятельной деятельности в сегменте методологии социологических исследований на основе самоанализа целенаправленно стремиться развивать готовность к самореализации в практической деятельности. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none">- формировать систему приобретения знаний, которая будет способствовать более высокому уровню интеллектуального развития и формированию профессиональных качеств;- уметь применять теоретико-методологические знания в практической деятельности. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none">- навыками самоорганизации и самообразования;- способами творческого аналитического мышления, в том числе для развития собственной социальной

		мобильности.
ОПК-7	Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы формирования коллектива и команды, организации деятельности на общий результат. - основные категории, понятия, законы социологии, обеспечивающие понимание современных социальных явлений и процессов. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - уметь ориентироваться в реалиях окружающего его социального мира, оценивать и анализировать социально-экономическую, социально-политическую, социально-культурную информацию; - организовывать и координировать деятельность персонала. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других уметь использовать приобретенные знания и умения в своей будущей профессиональной деятельности.

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/часах в соответствии с учебным планом — 3 ЗЕТ/144час.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

13. Виды учебной работы

Вид учебной работы	Трудоемкость (часы)			
	Всего	По семестрам		
		6 сем.		...
Аудиторные занятия	66	66		..
в том числе:	лекции	16	16	
	практические	50	50	
	лабораторные			
Самостоятельная работа	42	42		
Форма промежуточной аттестации экзамен – 36 час.	36	36		
Итого:	144	144		

13.1 Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1. Лекции		
1.1	Социология управления как самостоятельная отрасль социологической науки	Объект и предмет социологии управления. Соотношение понятий управление, менеджмент, администрирование. Взаимосвязь социологии управления с другими науками. Основные подходы в социологии управления. Принципы и закономерности, функции социологии управления.
1.2	Управленческие отношения и роли	Управленческие отношения и роли. Социальные отношения зависимости и власти. Отношения централизма и самостоятельности, субординации, реординации и координации, ответственности, состязательности.
1.3	Сущность, алгоритм и	Социологический подход к социальному управлению.

	методы социального управления	Цели и принципы управления. Виды, структура и функции управления. Сбор и обработка первичной информации. Диагностика ситуации. Социальное прогнозирование. Социальное проектирование, планирование и программирование. Выбор и применение социальных технологий.
1.4	Управленческая деятельность	Управленческая деятельность как предмет социологического анализа. Законы Паркинсона. Анализ управленческой ситуации и среды. Метод экстраполяции. Экспертные методы. Метод прогнозных сценариев. Методы моделирования и проектирования. Управленческое консультирование. Методы управления и регулирования отношений в организации.
1.5	Социальные управленческие решения	Сущность, виды и основные требования к социальным управленческим решениям. Процесс выработки и реализации социального управленческого решения. Патологии в управленческих решениях. Бюрократизм как социальное явление. Социологическая трактовка бюрократии. Корни бюрократизма и его социальные последствия.
1.6	Построение эффективных групп и команд. Управление конфликтами.	Групповая работа. Понятие и типы команд. Исследование эффективности групп и команд. Сущность и классификация социальных конфликтов. Анализ конфликтной ситуации, профилактика и разрешение конфликтов.
1.7	Девиантное поведение и проблемы дисциплины. Управление массовым социальным поведением.	Сущность и причины девиантного поведения. Дисциплина и система дисциплинирования. Правила применения санкций. Массовое поведение и проблема социального управления. Способы управления социальными движениями. Проблемы управления коллективным поведением.
2. Практические занятия		
2.1	Социология управления как самостоятельная отрасль социологической науки	Объект и предмет социологии управления. Соотношение понятий управление, менеджмент, администрирование. Взаимосвязь социологии управления с другими науками. Основные подходы в социологии управления. Принципы и закономерности, функции социологии управления.
2.2	Управленческие отношения и роли	Управленческие отношения и роли. Социальные отношения зависимости и власти. Отношения централизма и самостоятельности, субординации, реординации и координации, ответственности, состязательности.
2.3	Сущность, алгоритм и методы социального управления	Социологический подход к социальному управлению. Цели и принципы управления. Виды, структура и функции управления. Сбор и обработка первичной информации. Диагностика ситуации. Социальное прогнозирование. Социальное проектирование, планирование и программирование. Выбор и применение социальных технологий.
2.4	Управленческая деятельность	Управленческая деятельность как предмет социологического анализа. Законы Паркинсона. Анализ управленческой ситуации и среды. Метод экстраполяции. Экспертные методы. Метод

		прогнозных сценариев. Методы моделирования и проектирования. Управленческое консультирование. Методы управления и регулирования отношений в организации.
2.5	Социальные управленческие решения	Сущность, виды и основные требования к социальным управленческим решениям. Процесс выработки и реализации социального управленческого решения. Патологии в управленческих решениях. Бюрократизм как социальное явление. Социологическая трактовка бюрократии. Корни бюрократизма и его социальные последствия.
2.6	Построение эффективных групп и команд. Управление конфликтами.	Групповая работа. Понятие и типы команд. Исследование эффективности групп и команд. Сущность и классификация социальных конфликтов. Анализ конфликтной ситуации, профилактика и разрешение конфликтов.
2.7	Девиантное поведение и проблемы дисциплины. Управление массовым социальным поведением.	Сущность и причины девиантного поведения. Дисциплина и система дисциплинирования. Правила применения санкций. Массовое поведение и проблема социального управления. Способы управления социальными движениями. Проблемы управления коллективным поведением.
2.8	Предмет, задачи и методы исследований в психологии управления	Предмет и задачи современной психологии управления. Методы исследований в психологии управления. Психологические законы управления.
2.9.	Психологические проблемы эффективного руководства.	Руководство и лидерство как социальный феномен. Типы руководства. Стили управления. Работа менеджера с подчиненными и командой. Техники влияния и построения взаимоотношений. Содержание работы руководителя. Техники влияния (работы: С. Кови, Ли Якокки, Р.Грина, Р.Чалдини и др.)
2.10	Личность руководителя.	Имидж руководителя. Авторитет руководителя. Техники повышения авторитета. Псевдоавторитет. Подбор руководителей. Терминаторный менеджмент.
2.11	Психология трудового коллектива.	Понятие «трудоу коллектив». Модели организации коллектива. Структура коллектива и этапы его развития. Сплоченность коллектива. Социально-психологический климат коллектива.
2.12	Психологический анализ управленческой деятельности.	Управленческая деятельность как предмет психологического анализа. Целеполагание и управленческая деятельность. Планирование и решение управленческих задач: психологический аспект. Делегирование в системе управленческих действий. Психологические аспекты контроля как управленческого действия.
2.13	Оценка эффективности деятельности руководителя.	Критерии оценки результата труда; прибыльность, действенность, экономичность, внедрение новшеств. Критерии оценки в организационной сфере.

13.2. Темы дисциплины и виды занятий

№	Наименование темы дисциплины	
---	------------------------------	--

п/п		Лекции	Практические	Самостоятельная работа	Всего
1	Социология управления как самостоятельная отрасль социологической науки	2	2	3	7
2	Управленческие отношения и роли	2	2	3	7
3	Сущность, алгоритм и методы социального управления	2	2	3	7
4	Управленческая деятельность	3	3	4	10
5	Социальные управленческие решения	3	3	3	9
6	Построение эффективных групп и команд. Управление конфликтами.	2	2	3	7
7	Девиантное поведение и проблемы дисциплины. Управление массовым социальным поведением.	2	4	3	9
8	Предмет, задачи и методы исследований в психологии управления.		4	4	8
9	Психологические проблемы эффективного руководства.		6	3	9
10	Личность руководителя.		4	3	7
11	Психология трудового коллектива.		4	4	8
12	Психологический анализ управленческой деятельности.		8	3	11
13	Оценка эффективности деятельности руководителя.		6	3	9
	Экзамен				36
	Итого	16	50	42	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

(рекомендации обучающимся по освоению дисциплины: работа с конспектами лекций, презентационным материалом, выполнение практических заданий, тестов, заданий текущей аттестации и т.д.)

Рекомендуемые виды лекций: традиционная, лекция-беседа, проблемная лекция, лекция с разбором конкретных ситуаций, лекция пресс-конференция. Рекомендуемые методы обучения: кейс-метод (анализ конкретных ситуаций), дискуссия, имитационные упражнения, мозговой штурм, деловая игра. Рекомендуемые виды самостоятельных работ: анализ технологий, составление опорных схем, разработка тестовых заданий, сценариев дидактических игр, планов дискуссий, формулирование вопросов к обсуждению. Рекомендуемые методы текущего контроля знаний обучающихся: беседа, фронтальный опрос, итоговое тестирование, собеседование.

Контроль знаний проводится во время итоговой аттестации (экзамен) — в виде устных ответов студентов на вопросы; по окончании изучения каждой темы студентам предлагаются тестовые задания, разработанные преподавателем.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1.	Овсянникова Е. А. Психология управления: учебное пособие/ Е. А. Овсянникова, А. А. Серебрякова. – М.: Изд-во Флинта, 2015. – 222 с.
2.	Столяренко А. М. Психология менеджмента: учебное пособие/ А. М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. М.: Изд-во Юнита-дана, 2015. – 455 с
3.	Управление персоналом: Учебник / И.Б. Дуракова и др. / Под общ. ред. д-ра экон. наук,

	проф. И.Б. Дураковой. – М.: ИНФА-М, 2009. – 570 с.
4.	Бурганова, Л.А. Социология управления: учебник / Л.А. Бурганова ; Казанский национальный исследовательский технологический университет. – 2-е изд., перераб. и доп. – Казань : Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2016. – 160 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500570
5.	Кузина, И.Г. Социология управления персоналом: учебное пособие / И.Г. Кузина, А.О. Панфилова ; Дальневосточный федеральный университет (ДВФУ). – Москва : Проспект, 2020. – 160 с. : схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602141

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
6.	Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом: теория и практика: учебник / Т. Ю. Базаров: Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», – М.: Юрайт. 2014. – 380 с.
7.	Бакирова Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: учебное пособие / Г. Х. Бакирова. – М.: Изд-во Юнити-Дана. 2015. – 591 с.
8.	Захарова, Л.Н. Психология управления : учебное пособие / Л.Н. Захарова. - М. : Логос, 2012. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: https://biblioclub.lib.vsu.ru/index.php?page=book&id=84987
9.	Иванов, С.Ю. Социальное управление в организациях : учебное пособие :/ С.Ю. Иванов, Д.В. Иванова ; Московский педагогический государственный университет. – Москва : Московский педагогический государственный университет (МПГУ), 2017. – 120 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472895
10.	Кабашов, С.Ю. Бюрократия: теоретические концепции / С.Ю. Кабашов. – 3-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 218 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103529
11.	Караяни А. Г. Психология общения и переговоров в экстремальных условиях: учебное пособие / А. Г. Караяни, В. Л. Цветков. – М.: Изд-во Юнити-Дана, 2015. – 247 с.
12.	Каштанова, О.В. Социология конфликта : учебно-методическое пособие / О.В. Каштанова ; Казанский национальный исследовательский технологический университет. – Казань : Казанский научно-исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2017. – 108 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=560529
13.	Коноваленко В. А. Психология управления персоналом: учебник / В. А. Коноваленко, А. А. Соломатин: Рос. эконом. ун-т им. Г. В. Плеханова. – М.: Юрайт, 2014. – 477 с.
14.	Лисова Е. Н. Практикум по метода социально-психологического исследования [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие для вузов / Е. Н. Лисова. – Воронеж: ИПЦ ВГУ, 2013 URL: http://www.lib/vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m_13-224.pdf .
15.	Малютина О.П. Психологический анализ трудового коллектива и его деятельности [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие для вузов /О. П. Малютина. – Воронеж Издательский дом ВГУ, 2015 URL: http://www.lib/vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m_15-56.pdf .
16.	Панфилова, А.П. Мозговые штурмы в коллективном принятии решений : учебное пособие / А.П. Панфилова. – 4-е изд. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 319 с. – (Экономика и управление). –Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115107
17.	Современные проблемы социологии управления : практикум : [16+] / сост. А.А. Лежебоков ; Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь : Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2018. – 106 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563399
18.	Сушкова Е.В. Социологическое обеспечение управления как социальная технология кадрового менеджмента. http://gosreg.amchs.ru/tribuna-moloduh-uchenih/sushkova-e-v-sociologicheskoe-obespechenie-upravleniya-kak-socialnaya-tekhnologiya-kadrovogo-menedzhmenta.html
19.	Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Социология управления» : [16+] / С.А. Шапиро, М.С. Соколова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 96 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574369

в) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

№ п/п	Источник
20.	Электронный университет ВГУ/ LMC Moodle: https://edu.vsu.ru/
21.	ЭБС «Университетская библиотека online» http://biblioclub.ru/

22.	ЭБС Издательство «Лань» http://e.lanbook.com
23.	Психологические аспекты управления»/ страница «Управление персоналом) psymanager.km.ru/personal/
24.	http://www.koob.ru/common-psychology/
25.	Интернет-ресурсы Института социологии ФНИСЦ РАН - https://www.isras.ru/eresurs.html
26.	Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент». - http://ecsocman.hse.ru/

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1.	Стадниченко Л. И. Основы профессионального развития экономистов: методическое пособие / Л. И. Стадниченко. – Воронеж: ВГУ, 2010 -37С.
2.	Стадниченко Л. И. Психология управления: задания для самостоятельной и аудиторной работы [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л. И. Стадниченко. – Воронеж, 2016. – 37 с. URL: http://www.lib/vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m_16-36.pdf .

17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы

Программа курса реализуется с применением дистанционных образовательных технологий. Для организации занятий требуется:

- персональный компьютер и видеопроекторное оборудование;
- свободное программное обеспечение;
- доступ к ресурсам сети Internet.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Кафедра управления персоналом, обеспечивающая реализацию образовательной программы, располагает материально-технической базой и аудиторным фондом для проведения различных видов учебной и научно-исследовательской деятельности студентов, предусмотренной учебным планом. Имеется специализированная мебель, стационарное и переносное оборудование: компьютер, проектор, экран.

19. Фонд оценочных средств

19.1 Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

Код и содержание компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы формирования компетенции (темы дисциплины и их название)	ФОС (средства оценивания)
ОК-6	Знать:	Разделы: 1.1 – 1. 7.	Практические

<p>Способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p>	<p>- содержание гуманистических ценностей и принципов формирования толерантных отношений в обществе; - принципы формирования коллектива и команд, создания и сохранение благоприятных отношений в коллективе. Уметь: - применять приобретенные знания и умения в профессиональной деятельности в коллективе. Владеть (иметь навык(и)): - анализа социальных, этнических, конфессиональных отношений, диагностики и разрешения конфликтных ситуаций. - методами коммуникации с подчиненными, имеющих различные когнитивные стили, не разрушая отношений.</p>	<p>2.8. Предмет, задачи и методы исследований в психологии управления. 2.9. Психологические проблемы эффективного руководства. 2.11. Психология трудового коллектива.</p>	<p>задания. Тестирование. Реферат. Собеседование.</p>
<p>ОК-7 Способность к самоорганизации и самообразованию.</p>	<p>Знать: - приемы и методы самоорганизации и самообразования; - основы самостоятельной деятельности в сегменте методологии социологических исследований на основе самоанализа целенаправленно стремиться развивать готовность к самореализации в практической деятельности. Уметь: - формировать систему приобретения знаний,</p>	<p>Разделы: 1.1 – 1.7. 2.12. Психологический анализ управленческой деятельности.</p>	<p>Практические задания. Тестирование. Реферат. Собеседование.</p>

	<p>которая будет способствовать более высокому уровню интеллектуального развития и формированию профессиональных качеств;</p> <ul style="list-style-type: none"> - уметь применять теоретико-методологические знания в практической деятельности. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками самоорганизации и самообразования; - способами творческого аналитического мышления, в том числе для развития собственной социальной мобильности. 		
<p>ОПК-7</p> <p>Готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - теоретические основы формирования коллектива и команды, организации деятельности на общий результат. - основные категории, понятия, законы социологии, обеспечивающие понимание современных социальных явлений и процессов. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - уметь ориентироваться в реалиях окружающего его социального мира, оценивать и анализировать социально-экономическую, социально-политическую, социально-культурную информацию; - организовывать и координировать деятельность персонала. 	<p>Разделы: 1.1 – 1.7. 2.10. Личность руководителя. 2.13. Оценка эффективности деятельности руководителя.</p>	<p>Практические задания. Тестирование. Реферат. Собеседование.</p>

	<p>Владеть: — навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других уметь использовать приобретенные знания и умения в своей будущей профессиональной деятельности.</p>		
Промежуточная аттестация			Комплект КИМ

19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на экзамене используются следующие показатели:

- знание учебного материала и владение понятийным аппаратом;
- знание приемов и методов самоорганизации и самообразования;
- умение связывать теорию с практикой;
- умение планировать время, на основе приоритетов принимать управленческие решения;
- умение формировать личную систему организации профессиональной деятельности;
- умение формировать благоприятный климат коллектива;
- умение формировать коллектив и команды.

Для оценивания результатов обучения на экзамене используется 4-балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Обучающийся в полной мере владеет теоретическими основами дисциплины, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований. Применять теоретические знания для решения практических задач в области социологии и психологии управления	Повышенный уровень	Отлично
Обучающийся владеет теоретическими основами дисциплины, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач в области социологии и психологии управления, но допускает отдельные несущественные ошибки	Базовый уровень	Хорошо
Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины, не умеет применять знания для решения практических задач.	Пороговый уровень	Удовлетворительно
Ответ на контрольно-измерительный материал не соответствует перечисленным показателям. Обучающийся	-	Неудовлетворительно

демонстрирует отрывочные, фрагментарные знания, допускает грубые ошибки при определении основных понятий, не умеет применить знания в практической области.		о
---	--	---

19.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

19.3.1 Перечень вопросов к экзамену

№ п/п	Перечень вопросов
01	Объект и предмет социологии управления
02	Принципы, задачи и функции социологии управления
03	Социальная сущность и принципы управления
04	Управленческие отношения и их виды. Управленческие роли
05	Социальные отношения зависимости и власти
06	Методы управления и регулирования отношений в организациях
07	Управленческая деятельность как предмет социологического анализа
08	Алгоритм в социальном управлении. Сбор, обработка первичной информации
09	Социальное прогнозирование, проектирование, планирование и программирование
10	Управленческая среда и ее структура
11	Управление в условиях агрессивной среды
12	Сущность, виды и основные требования к социальным управленческим решениям
13	Процесс выработки и реализации управленческого решения
14	Патологии в управленческих решениях.
15	Понятие и методы групповой работы
16	Исследование эффективности групп и команд
17	Сущность и причины девиантного поведения
18	Способы социального контроля
19	Анализ системы дисциплинирования. Правила применения санкций
20	Сущность и классификация социальных конфликтов
21	Анализ конфликтной ситуации, профилактика и разрешение конфликтов
22	Массовое поведение и проблема социального управления
23	Проблемы управления коллективным поведением
24	Бюрократизм как социальное явление. Корни бюрократизма и его социальные последствия
25	Предмет и методы исследований в современной психологии управления
26	Психологические законы управления
27	Типы лидеров. Характеристика успешного лидера
28	Соционическая типология руководителя и стили управления
29	Подбор руководителей
30	Авторитет руководителя. Техники повышения авторитета
31	Понятие «трудоу коллектив» и его структура
32	Роль руководителя в развитии и сплоченности коллектива
33	Групповая динамика и стадии развития коллектива. Групповая жизнедеятельность коллектива
34	Педагогические законы формирования коллектива
35	Характеристика формальной и неформальной структуры коллектива
36	Социально-психологическая диагностика климата группы
37	Виды управленческих целей. Психологическая сущность и значение целеполагания
38	Планирование в системе управленческих действий. Правила эффективного планирования рабочего времени
39	Делегирование как вид управленческого действия и его специфика

№ п/п	Перечень вопросов
40	Виды делегирования. Правила эффективного делегирования. Ошибки при делегировании и их последствия
41	Психологическая сущность управленческого контроля. Типы и виды управленческого контроля
42	Система внешнего и внутреннего контроля. Самоконтроль в работе менеджера
43	Терминаторный менеджмент
44	Техники влияния и построения взаимоотношений
45	Влияние коллектива на личность
46	Руководство и лидерство как социальный феномен
47	Классификация неформальных лидеров
48	Оценка эффективности деятельности руководителя

19.3.2. Перечень и примеры практических заданий

- Формирование личной системы организации профессиональной деятельности.
- Тренинги по развитию познавательных процессов. Когнитивные стили людей и их влияние на обработку информации и формировании поведения.
- Подбор персонала и руководящих кадров.
- Формирования команды.
- Оценка и формирование социально-психологического климата в коллективе.

Практическое задание №1.

Известны четыре линии поведения вновь назначенного руководителя.

Первая линия поведения: *«Альпинист»*, идущий в середине связки. Характерна повышенная осторожность. Руководитель придает большое значение советам начальства, всю свою энергию тратит на выяснение особенностей работы предшественника, чтобы не повторить его ошибок. Свои собственные идеи откладывает в долгий ящик. Выясняет у подчиненных, что они хотят делать и старается не требовать от них большего во избежание конфликтов.

Вторая линия поведения: *«Атакующий»* - отбрасывает все, оставленное предшественником. Немедленно бросается в атаку, стремясь все немедленно привести в норму. Рассказывает подчиненным, как они плохо работают и как нужно напрячься, чтобы начать выполнять свои обязанности удовлетворительно. Доказывает коллегам, что они должны поддержать его точку зрения. Если не находит поддержки у коллег, то начинает относиться к ним пренебрежительно, старается подчеркнуть их некомпетентность.

«Атакующий» оценивает свой успех по числу лиц, которых ему удалось привлечь на свою сторону, и времени, за которое, как он считает, подразделение вышло из «мертвой зоны».

Третья линия поведения: *«Лошадь»*. Делает все то же, что и на прежней работе. Чаще всего такая ситуация наблюдается тогда, когда руководитель был выдвинут снизу. Например, начальник цеха, выдвинувшийся из старших мастеров, по-прежнему держит под контролем все аспекты деятельности своего бывшего участка вместо того, чтобы решать более широкий круг вопросов.

Четвертая линия поведения: *«Шаман»*, усердно повторяющий привычные приемы, которые он применял на прежней должности и которые, как ему кажется, привели к его повышению по службе.

Оцените каждую из этих линий и спрогнозируйте результат, к которому они приведут.

Практическое задание №2.

Групповой проект: Примерные темы проектов: *«Аквариум»* Ситуация *«Характеристика концепции управления персоналом»* Описание ситуации и постановка задачи

Персонал организации, специализирующейся на производстве и ремонте оборудования для швейной промышленности, насчитывает 350 человек. На рынке предприятие действует около десяти лет. Возраст сотрудников — 30—45 лет. Сотрудники — в основном мужчины.

Вопросами управления персоналом занимается отдел кадров, состоящий из начальника и менеджера по персоналу. Отдел кадров выполняет преимущественно функции найма и увольнения. Его сотрудники проводят первичные собеседования с претендентами на вакантные рабочие места, подготавливают решения о приеме на работу и увольнении работников организации. Большую часть рабочего времени сотрудники отдела заняты оформлением документов, связанных с подобными задачами, а также ведением личных дел работников, учетом и кадровой отчетностью, составлением справок.

Решения, касающиеся назначения руководящего состава и специалистов и определения уровня оплаты труда, принимаются директором, подчас без учета мнения руководителей подразделений и наиболее квалифицированных специалистов. В организации отсутствует планирование работы с персоналом. Высок уровень текучести. Нередки конфликты, в том числе межличностные, внутригрупповые и между подразделениями. Вместе с тем организация не испытывает дефицита кадров, возможно, благодаря достаточно высокой заработной плате и привлекательному социальному пакету. Практикуется наем персонала на временную работу под выполнение конкретных проектов. Работники, желающие повысить квалификацию, делают это за свой счет. Рабочий день практически не нормирован.

Следует дать характеристику концепции управления персоналом, реализуемой данной организацией, исходя из того, что концепция управления персоналом состоит из основных элементов, представленных в таблице.

Методические указания

В процессе выполнения задания необходимо:

- 1) проанализировать ситуацию;
- 2) попытаться на основе анализа и путем логических умозаключений дополнить приведенные черты управления персоналом в данной организации другими возможными признаками, вытекающими из приведенных;
- 3) дать подробную характеристику концепции управления персоналом согласно перечню основных элементов концепции управления персоналом;
- 4) дать общую характеристику концепции управления персоналом заданной организации.

Основные элементы концепции управления персоналом	Характеристика элементов концепции
1. Представление о роли персонала в достижении целей организации.	
2. Представление о том, какими свойствами должен обладать персонал.	
3. Представление об идеальном рядовом работнике (исполнителе), о том, какие качества должен проявлять работник прежде всего.	
4. Представление об идеальном руководителе.	
5. Представление о характере отношений между руководителем и подчиненным.	
6. Представление о характере отношений между сотрудниками структурных подразделений.	
7. Представление о характере связи между работником и организацией, т.е. чем должна являться организация для ее сотрудников.	
8. Представление о целях управления персоналом.	
9. Представления о средствах достижения целей.	
10. Представления о системе управления персоналом – о составных элементах системы, их функциях и связи между ними.	
11. Роль и статус службы управления персоналом в организации.	
Общий вывод	

Выступление должно содержать:

1. Анализ ситуации.
2. Формулировка проблемы (проблем).

3. Определение вариантов решения проблем.
4. Выбор оптимального варианта.
5. Технология решения.

Практическое задание №3 (фрагмент)

Проведите учет и анализ видов деятельности и расхода времени (табл. 1)

Таблица 1

№ п/п	Вид деятельности, занятий	Интервал времени, мин (от - до)	Окончена или нет	Примечание

Заполняйте последовательно и без пропусков таблицу на протяжении трех и более дней. Будьте при этом по возможности честными и самокритичными. Проанализируйте описание своей деятельности и своего времени:

- выявите сильные стороны и преимущества Вашего стиля работы, с целью его дальнейшего развития;
- проведите анализ «поглотителей» времени, определите факторы, отвлекающие Вас;
- выявите свои слабые стороны и разработайте стратегию их преодоления.

Критерии оценки практических заданий

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся верно выполнил задание, смог сделать вывод по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос	Зачтено
Обучающийся выполнил задание с ошибками, не смог сделать вывод по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос	Не зачтено

19.3.3. Тестовые задания

1. Для культур с большим значением дистанции власти характерно:

- а) важность социального статуса, преклонение перед начальством
- б) нацеленность на достижение результата любой ценой
- в) построение отношений на основе равенства, уважения к личности
- г) стремление к определению четких правил, предсказуемости ситуаций

2. К феминным культурам относят культуры таких стран, как:

- а) Дания, Норвегия, Швеция
- б) Греция, Испания, Франция
- в) Италия, США, Германия
- г) Индия, Дания, Нидерланды

3. Теория лидерства, связывающая лидерство с наличием у лидера определенного набора черт характера и личностных характеристик, привлекательных для последователей:

- а) теория черт
- б) имплицитная теория
- в) ситуационная теория
- г) синтетическая теория

4. Приписывание воспринимаемому и оцениваемому социальному объекту характеристик, свойств, качеств, которые не представлены непосредственно в актуальной коммуникативной ситуации и не проявились в достаточной мере в предшествующих случаях контакта, называется:

- а) атрибуция
- б) межкультурный конфликт
- в) коммуникативная ошибка
- г) стереотип

5. Закон психологии управления, отражающий невозможность полного и всецелого понимания другого человека для принятия абсолютно правильных управленческих действий в отношении этого человека, называется законом _____.

Формат ответа: полноты действия

Ответ: неадекватности отображения

Критерии оценки тестовых заданий

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся безошибочно выполнил тестовые задания, смог сделать выводы по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос	Зачтено
Обучающийся выполнил тестовые задания с ошибками, не смог сделать вывод по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос	Не зачтено

19.3.4 Перечень дискуссионных тем для собеседования

1. Какими приемами и методами можно отстоять свою точку зрения, не разрушая отношений?
2. Командные принципы организации работы
3. Какое оказывает влияние на деятельность коллектива индивидуальный стиль управления?
3. Какое оказывает влияние на деятельность коллектива индивидуальный стиль управления?
4. Почему справедливо замечание: «Управление начинается с себя»?
5. Каким должно быть поведение руководителя по отношению к подчиненным?
6. Групповая работа как форма взаимодействия с коллективом.
7. Какие критерии оценки эффективности деятельности руководителя?

Критерии оценки собеседования

Критерии оценивания	Шкала оценок
«Зачтено» выставляется, если обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным изложением темы, показал взаимосвязь теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами	Зачтено
Ответ не зачитывается при не владении обучающимся темой, что выражается в неумении изложить содержание основных и дополнительных вопросов.	Не зачтено

19.3.5. Темы рефератов

1. Социальные институты культуры.
2. Обычаи и нормы общества как социокультурного организма.
3. Культура как система ценностей и норм, регулирующих взаимосвязи в обществе.
4. Проблемы социокультурных отношений современного общества.
5. Объективные закономерности функционирования и развития общества как социокультурной системы.
6. Социокультурные особенности и проблемы развития российского общества
7. Тенденция ослабления межличностных связей.
8. Национально-этнические общности.
9. Определение понятия «этническая группа» (этнос).
10. Теория этногенеза Л.Гумилева. Типы этносов: племя, народность, нация.
11. Этническая стратификация. Шкала социальной дистанции Э.Богардуса.
12. Новые тенденции и формы национально-этнического, социально-территориального структурирования общества.
13. Причины обострения межнациональных отношений.
14. Эффективный руководитель: психологические критерии
15. Стиль управления: психологическая характеристика
16. Психологический климат в коллективе: управленческие аспекты

17. Психологический анализ управленческих решений
18. Индивидуальные психологические особенности личности
19. Психологическая совместимость членов группы
20. Позиция руководителя по отношению к подчиненным с различными тенденциями поведения
21. Техника и навыки делового общения. Тип общения предпочтительный для руководителя
22. Эффективность групповой работы в трудовом коллективе

Критерии оценки рефератов

Критерии оценивания	Шкала оценок
«Зачтено» выставляется, если тема реферата раскрыта. Показана взаимосвязь теории с практикой. Обучающийся смог сделать вывод по полученным результатам дать аргументированный ответ на дополнительные вопросы	Зачтено
«Не зачтено» выставляется, если тема реферата раскрыта частично. Обучающийся допустил в ответе ошибки, не смог сделать вывод по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительные вопросы	Не зачтено

19.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестации.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в формах тестовых заданий, докладов, опросов, собеседования, написания реферата. Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы. Позволяющие оценить уровень полученных знаний и практические задания, позволяющие оценить степень сформированности умений и навыков, и опыт деятельности в области формирования профессиональных навыков менеджера. При оценивании используются качественные шкалы оценок. Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация по дисциплине с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) проводится в рамках электронного курса, размещенного в ЭИОС (образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, <https://edu.vsu.ru/>)).

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме экзамена. Обучающиеся, проходящие промежуточную аттестацию с применением ДОТ, должны располагать техническими средствами и программным обеспечением, позволяющим обеспечить процедуры аттестации. Обучающийся самостоятельно обеспечивает выполнение необходимых технических требований для проведения промежуточной аттестации с применением дистанционных образовательных технологий. Идентификация личности обучающегося при прохождении промежуточной аттестации обеспечивается посредством использования каждым обучающимся индивидуального логина и пароля при входе в личный кабинет, размещенный в ЭИОС образовательной организации.